

Wstęp

Od 25 września 2024 r. zacznie obowiązywać ustawa o ochronie sygnalistów. Pracodawcy muszą więc wdrożyć procedury wewnętrzne dotyczące zgłaszania naruszeń prawa przez sygnalistów. Pomocnym narzędziem w tym zakresie jest niniejszy poradnik.

Zawiera on niezbędne dokumenty, jakie powinny posiadać firmy wdrażające w swoich zakładach pracy procedury dotyczące zgłaszania naruszeń prawa oraz ochrony sygnalistów. W tej publikacji skupiamy się na firmach i obowiązkach pracodawców z sektora prywatnego.

Z tego względu nie będziemy szczegółowo omawiali kwestii dotyczących zgłoszeń zewnętrznych, które leżą w gestii organów publicznych, takich jak np. Rzecznik Praw Obywatelskich. Należy jednak podkreślić, że generalnie obowiązki związane z przyjmowaniem zgłoszeń zewnętrznych są podobne do tych nałożonych na pracodawców w związku z budową systemu zgłoszeń wewnętrznych.

Czytelnicy muszą najpierw poznać ogólne zasady i najważniejsze terminy występujące w ustawie o ochronie sygnalistów, żeby zrozumieć, jak zrealizować najważniejsze obowiązki, które ich dotyczą, czyli stworzenie bezpiecznego systemu zgłoszeń wewnętrznych i zapewnienie ochrony sygnaliście.

Rozdział 2

Rodzaje zgłaszanych naruszeń prawa

Ustawa o ochronie sygnalistów zawiera słownik pojęć oraz ścisły katalog naruszeń prawa, które mogą być zgłaszane przez sygnalistów. Pracodawca może go również dobrowolnie rozszerzyć o inne naruszenia, które nie zostały wymienione w ustawie.

1. Najważniejsze terminy

Ustawa o ochronie sygnalistów zawiera słownik używanych w niej pojęć. Niektóre z wymienionych tam terminów będziemy omawiali szczegółowo w kolejnych rozdziałach, w tym miejscu przedstawimy tylko te podstawowe.

Zgłoszenie – tym terminem określamy każde ustne lub pisemne zgłoszenie wewnętrzne lub zgłoszenie zewnętrzne przekazane zgodnie z wymogami określonymi w ustawie o ochronie sygnalistów.

Zwróćmy uwagę, że za każdym razem, gdy ustawodawca posługuje się tym terminem, ma również na myśli zgłoszenia zewnętrzne, o czym łatwo zapomnieć, skupiając się na budowaniu wewnętrznego systemu zgłoszeniowego. Ma to szczególne znaczenie w związku z ochroną sygnalisty. Pracodawcy często nie rozumieją, że zgłoszenie zewnętrzne wywołuje po ich stronie takie same obowiązki w tym względzie jak zgłoszenie wewnętrzne, oczywiście pod warunkiem, że się o nim dowiedzą.

Nie każde przekazanie informacji będzie jednak uznawane za zgłoszenie. Musi ono spełniać wymogi ustawowe, m.in. być dokonane przez osobę do tego uprawnioną i dotyczyć określonych naruszeń prawa.

Informacja o naruszeniu prawa – jest to każda informacja, w tym uzasadnione podejrzenie, że doszło lub może dojść do naruszenia prawa w podmiocie prawnym, w którym sygnalista:

- pracuje lub pracował,
- uczestniczył lub uczestniczył w procesie rekrutacyjnym lub innych negocjacjach dotyczących zawarcia umowy,
- utrzymuje lub utrzymywał kontakt w kontekście związanym z pracą.

W zakres tego terminu wchodzi również informacje na temat prób ukrycia takiego naruszenia prawa.

Kontekst związany z pracą – oznacza wszystkie przeszłe, obecne i przyszłe działania związane z wykonywaną pracą, w ramach których uzyskano informację o naruszeniu prawa i w związku z tym istnieje prawdopodobieństwo doświadczenia przez sygnalistę działań odwetowych.

Nie ma w tym przypadku znaczenia rodzaj stosunku prawnego będącego podstawą pracy, a więc mogą to być:

- standardowe umowy o pracę,
- wszelkie inne, takie jak umowa o dzieło, zlecenie, B2B,
- umowy o świadczenie usług,
- powołania do pełnienia funkcji w podmiocie prawnym,
- powołania do pełnienia służby w podmiocie prawnym.

Kontekst związany z pracą należy rozumieć jako całość okoliczności dotyczących naszego życia zawodowego i należy to traktować możliwie szeroko.

Przykład 1

Jacek K. zatrudniony w firmie X dowiedział się o naruszeniach prawa u swojego pracodawcy z publicznie dostępnych informacji w Internecie. W takim przypadku kontekst związany z pracą nie występuje i według ustawy o ochronie sygnalistów taka osoba nie zostanie uznana za sygnalistę, jeśli zgłosi naruszenie prawa.

Podmiot prawny – to podmiot prywatny lub publiczny. Ustawa nakłada wiele obowiązków na pracodawców, niezależnie, czy działają w sektorze prywatnym, czy publicznym.

Podmiot prywatny – to każdy podmiot, którego nie uznajemy za publiczny:

- osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą,
- osoba prawna – m.in. spółki kapitałowe, akcyjne i z ograniczoną odpowiedzialnością, fundacje, stowarzyszenia, kościoły, spółdzielnie,